

# РЕШЕНИЕ

№ 542

гр. София, 29.01.2020 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 6 състав,**  
в публично заседание на 15.07.2019 г. в следния състав:

**СЪДИЯ: Боряна Бороджиева**

при участието на секретаря Елеонора М Стоянова, като разгледа дело номер **2746** по описа за **2019** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 124 от Закона за държавния служител (ЗДСл.) във вр. с чл. 145 – 178 от Административно процесуалния кодекс (АПК).  
Образувано е по жалба на С. К. С. срещу Заповед № 4633/22.02.2019 г. на управителя на Националния осигурителен институт (НОИ), с която на основание чл.107, ал.2 и чл. 108, ал. 1 от ЗДСл, считано от 26.02.2019г. е прекратено служебното ѝ правоотношение на длъжност главен експерт по осигуряване в отдел „Отпускане на пенсии по договори”, дирекция „Европейски регламенти и международни договори” при ЦУ на НОИ.

Жалбоподателката излага доводи за незаконосъобразност на заповедта поради издаването ѝ при множество нарушения на процедурата по атестиране на държавните служители, които аргументира в подробна писмена защита и в съдебно заседание. В заключение иска отмяна на заповедта и присъждане на разноски.

Ответникът – управител на НОИ иска отхвърляне на жалбата като неоснователна и недоказана. Излага подробни съображения за законосъобразност на заповедта в представени писмени бележки. Обосновава, че нормативно установената процедура за оценяване на служителя е спазена, изготвената по надлежния ред оценка е правното основание за оспорената заповед. Претендира юрисконсултско възнаграждение.

Съдът, след като прецени събраните по делото доказателства и обсъди доводите и възраженията на страните, приема за установено от фактическа страна следното:

Установява се от доказателствата по делото и не се спори от страните, че жалбоподателката С. К. С. е заемала длъжността главен експерт по осигуряването в

отдел „Отпускане на пенсии по договори“ към дирекция „Европейски регламенти и международни договори“ при ЦУ на НОИ. Съгласно приложена по делото длъжностна характеристика (л.23 по делото) заеманата от С. длъжност главен експерт по осигуряване е пряко подчинена на началник отдел „Отпускане на пенсии по договори“, който се явява оценяващ ръководител. Контролиращ ръководител на длъжността е директор на дирекция „Европейски регламенти и международни договори“.

По делото са представени четири карти за оценяване на постигнатите резултати на С. К. С., обхващащи периодите от 01.01.2018 г. до 31.03.2018 г.; от 01.04.2018 г. до 30.06.2018 г.; от 01.07.2018 г. до 30.09.2018 г. и от 01.10.2018 г. до 31.12.2018 г.

В картата, обхващаща периода от 01.01.2018 г. до 31.03.2018 г. (л.26 и сл.), на жалбоподателката са поставени оценки на постигнатите резултати по отделни показатели. По три от показателите за количество на извършената работа, за качество при изпълнение на поставените задачи и за изпълнение на специфични задачи, които са пряко свързани със заеманата длъжност, С. С. е получила оценки 3 (представянето на оценявания напълно съответства на изискванията). За останалите два показателя - сръчност при изпълнение на поставените задачи и полезна инициативност при изпълнение на възложените задачи, справяне с промените, креативност, умение за работа в екип е получила оценки 4 (представянето на оценявания не съответства напълно на изискванията и е необходимо подобрене).

В картата, обхващаща периода от 01.04.2018 г. до 30.06.2018 г. (л.30 и сл.) на жалбоподателката са поставени оценки 3 (представянето на оценявания напълно съответства на изискванията) по три от показателите за количество на извършената работа, за качество при изпълнение на поставените задачи и за полезна инициативност при изпълнение на възложените задачи, справяне с промените, креативност, умение за работа в екип. По показателите сръчност при изпълнение на поставените задачи и изпълнение на специфични задачи, които са пряко свързани със заеманата длъжност са поставени оценки 4 (представянето на оценявания не съответства напълно на изискванията и е необходимо подобрене).

В картата, обхващаща периода от 01.07.2018 г. до 30.09.2018 г. (л.34 и сл.) на С. К. С. е поставена оценка 2 (представянето на оценявания надхвърля изискванията) по показател количество на извършената работа. По показателите за сръчност при изпълнение на поставените задачи и изпълнение на специфични задачи, които са пряко свързани със заеманата длъжност са поставени оценки 3 (представянето на оценявания напълно съответства на изискванията). По показателите за качество при изпълнение на поставените задачи и за полезна инициативност при изпълнение на възложените задачи, справяне с промените, креативност, умение за работа в екип са поставени оценки 4 (представянето на оценявания не съответства напълно на изискванията и е необходимо подобрене).

В картата, обхващаща периода от 01.10.2018 г. до 31.12.2018 г. (л.40 и сл.) на жалбоподателката са поставени оценки 3 (представянето на оценявания напълно съответства на изискванията) по показателите за количество на извършената работа и сръчност при изпълнение на поставените задачи. По показателите за качество при изпълнение на поставените задачи, изпълнение на специфични задачи, които са пряко свързани със заеманата длъжност и полезна инициативност при изпълнение на възложените задачи, справяне с промените, креативност, умение за работа в екип са поставени оценки 4 (представянето на оценявания не съответства напълно на

изискванията и е необходимо подобрение).

По делото е представен формуляр за оценка на изпълнението на длъжността от висшите държавни служители, служители, заемащи ръководни длъжности и експертни длъжности с аналитични и/или контролни функции, представляващ приложение № 2, към чл. 19, ал.1, т.1 от Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (НУРОИСДА), за периода от 01.01.2018 г. до 31.12.2018 г. (л.46 и сл.).

В т. 1 от формуляра е отразен индивидуалният работен план на С. К. С., в който са посочени целите, поставени пред служителя, период за тяхното изпълнение и изисквания/критерии за изпълнението им. Целите са изброени в три точки и се изразяват в следното: 1. Качествено изпълнение на поставените задачи, съобразно отговорностите, вменени с длъжностната характеристика за заеманата длъжност; 2. Изготвяне в оптимални срокове на проекторазпореждания за пенсии, формуляри, писма и отговори във връзка с постъпили заявления и запитвания от граждани, ТП на НОИ и институции; 3. Прилагайки знанията си, уменията си и практическия си опит, да поддържа коректни, професионални и етични отношения с колегите.

В т. 2 „Междинна среща“ от формуляра (л.56) е отразена проведената междинна среща между служителя и оценяващия, състояла се на 24.07.2018 г. В точка „коментари на оценяващия ръководител“ е отразено, че попълването на този раздел от формуляра се извършва само на хартиен носител, тъй като индивидуалния работен план за 2018 г. не е изготвен по електронен път чрез Н. С. С.. Посочва се, че във връзка с изискана от Инспектората на НОИ проверка чрез АИС „А.“ – И. относно спазването на сроковете при изпълнението на поставените задачи за периода от 01.01.2017 г. до 31.01.2018 г. към С. С., от Инспектората е изготвен доклад до управителя на НОИ от 21.06.2018 г. Съгласно доклада при по – голямата част от констатираните случаи на забава, служителят е допуснал забавяне, което чувствително надхвърля нормативно определените срокове и тези, определени с утвърдената от управителя на НОИ Работна инструкция № 5 от 16.03.2012 г. за организацията на работата в дирекция ЕРМД. В доклада са отразени и заключенията на Инспектората относно изпълнението на служебните задължения на С. С. съгласно НУРОИДСА. Констатирано е, че служителят не е предприел в определения срок – 31.01.2018 г., необходимите действия аз запознаване с поставената оценка на изпълнението за 2017 г., както и че в указания срок – 02.02.2018 г. не е изготвил индивидуалния си работен план за 2018 г. чрез Н. С. С.. Служителят не е подписал годишната си оценка за 2017 г., както и изготвения от оценяващия ръководител индивидуален работен план за 2018 г. Едно от предложенията на Инспектората е констатираните нарушения да се вземат предвид при прегледа на изпълнението на длъжността на служителя относно постигането на целите и критериите за тяхното изпълнение, определени в индивидуалния работен план за 2018 г.

При извършена проверка чрез АИС „А.“ – И. относно спазването на сроковете за изпълнение на възложените задачи през второто тримесечие на 2018 г., не са установени забавяния, нито данни за некачествено изпълнение на поставените задачи през второто тримесечие.

В т. 3 от формуляра (л.48) е отразена годишната оценка за изпълнение на длъжността. Оценката на оценяващия ръководител е „неприемливо изпълнение“, като са изложени мотиви за това. Посочено е, че за определяне на годишната оценка са взети предвид обстоятелства, отразени в оценките за изпълнението на длъжността от служителя при

междинните оценявания по тримесечия за 2018 г. и при междинната среща през м. юли 2018 г. На 26.01.2018 г., след преместването на работното място на С. от стая 710 в стая 703, в коридора бил поставен кашон с оригинални документи за осигурителен стаж и доход на лица, чиито досиета били обработвани от нея. В гардероба на освободената стая имало три досиета, насочени към С. през 2013 г., по които не били извършени необходимите действия след вписани указания от началника на отдела. След докладване на случая по надлежния ред, Инспекторатът на НОИ бил ангажиран за извършване на проверка. По искане на Инспектората бил извършен сроков контрол през АИС „А.“ – И. на разпределението, обработването и приключването на преписките, насочени към С. за периода от 01.01.2017 г. до 31.01.2018 г. Съгласно изводите от доклада „при по – голямата част от констатираните случаи на забава, служителят е допуснал забавяне, което чувствително надхвърля нормативно определените срокове и тези, определени с утвърдената от управителя на НОИ Работна инструкция № 5 от 16.03.2012 г. за организацията на работата в дирекция ЕРМД“. Уточнено е, че независимо от крайната дата на проверявания период забавяния са констатирани и след 31.01.2018 г. Посочени са и заключенията на Инспектората, относно неприемането в указания срок от С. на необходимите действия по запознаване с поставената оценка на изпълнението за 2017 г. и изготвянето на индивидуален работен план за 2018 г., както и че не са подписани оригиналите на годишната оценка за 2017 г. и изготвения от оценяващия ръководител индивидуален работен план за 2018 г. Едно от предложенията на Инспектората е констатираните нарушения да се вземат предвид при прегледа на изпълнението на длъжността на служителя относно постигането на целите и критериите за тяхното изпълнение, определени в индивидуалния работен план за 2018 г.

Посочва се и случай на непрофесионално изпълнение на длъжността от С. при заместване на дежурен служител в приемната на дирекцията. Документирано е приемане на заявление по образец на 14.09.2018 г. без попълване на необходимите данни от лицето, което създадо затруднения при обработването му. На същата дата С. неоснователно препратила гражданин за обслужване от дежурния служител от дирекция „Сигурност“, възлагайки му по този начин функции, непредвидени в длъжностната характеристика на служителя.

Според оценяващия ръководител продължава практиката на С. да не се съобразява с указанията, дадени от контролиращите експерти или началника на отдела. Необходимите действия, присъщи на работещите на първо изпълнителско ниво, се извършвали от контролиращите експерти или от друг служител, посочен от началника на отдела, предвид отказа на С. да изпълни задълженията си. Обвинявайки контролиращи експерти за причиняване на забавяне при отпускане на дадена пенсия, нейното поведение в определени случаи ставало причина за забавяне. При изпълнение на разпределените ѝ задачи пренебрегвала технологичните срокове за автоматично анулиране на проекторазпорежданията, въпреки своевременното уведомяване на всички служители от отдела за сроковете при месечните обработки, което водело до затруднения на останалите участници в конкретното административно производство. Като некачествено изпълнение на поставените задачи е определено използването на различни документи, съхранявани в пенсионните досиета за извършване на вписвания върху тях. Посочено е, че документите са обект на проверки, а в случаите на обжалване на индивидуални административни актове на съда се предоставят техни копия, поради което извършването на вписвания, изразяващи лично мнение по

отношение на обработката или оценка на действията на други служители е напълно неуместно. Посочва се също, че обработването на документите, изготвени на чужд език, с цел предаването им за превод на български език, не се извършва от С. С. по указания от финансовия контролор в ЦУ на НОИ ред, поради което личните данни на лицата на практика не се заличават, независимо от поддържането на наличност от средства, с които да се извършва заличаването.

Предвид изложеното, както и констатациите на контролиращите експерти по обработката на задачите/ преписките от С. С., изпълнението за 2018 г. е определено като неприемливо.

С писмо вх. № 1029-40-493 от 21.01.2019 г. до управителя на НОИ С. С. е поискала да бъде извършена проверка за изпълнението на задълженията през 2018 г. на всички служители, за да бъде установен директния индивидуален принос през 2018 г. Посочва, че причина за тази молба е оценката на работата ѝ през 2018 г. при липса на обективност от страна на оценяващите.

Копие от писмо вх. № 1029-40-493 от 21.01.2019 г. е отправено и до началника на отдел „Отпускане на пенсии по договори“ с вх. № 1029-40-193#2 от 04.02.2019 г.

С докладна записка изх. № 1029-40-493#3 от 15.02.2019 г. от директора на дирекция „Европейски регламенти и международни договори“ е отправено предложение за прекратяване на служебното правоотношение на С. К. С. на основание чл.107, ал.2 от ЗДСл поради получена възможно най – ниска годишна оценка за изпълнението на длъжността.

Издадена е обжалваната Заповед № 4633/22.02.2019 г. на управителя на Националния осигурителен институт (НОИ), с която на основание чл.107, ал.2 и чл. 108, ал. 1 от ЗДСл, считано от 26.02.2019 г. е прекратено служебното ѝ правоотношение на длъжност главен експерт по осигуряване в отдел „Отпускане на пенсии по договори“, дирекция „Европейски регламенти и международни договори“ при ЦУ на НОИ. В заповедта е посочено, че причината за прекратяване на служебното правоотношение е получена възможно най – ниска оценка за изпълнението на С. К. С. за период на оценяване от 01.01.2018 г. до 31.12.2018 г. Определено е изплащане на обезщетение по чл.61, ал.2 от ЗДСл за неизползван платен годишен отпуск в размер на 5 дни за 2019 г., 6 дни за 2018 г. и 4 дни за 2009 г.

По делото допълнително са представени доклад с изх. № 1007-40-184Н13/21.06.2018 г. от К. П. – ръководител инспекторат; четири карти за оценяване на постигнатите резултати на С. К. С., обхващащи периодите от 01.01.2017 г. до 31.03.2017 г.; от 01.04.2017 г. до 30.06.2017 г.; от 01.07.2017 г. до 30.09.2017 г. и от 01.10.2017 г. до 31.12.2017 г.; формуляр за оценка на изпълнението на длъжността от висшите държавни служители, служители, заемащи ръководни длъжности и експертни длъжности с аналитични и/или контролни функции на С. К. С. за периода от 01.01.2017 г. до 31.12.2017 г.

При така установеното от фактическа страна, съдът обосновава следните правни изводи:

Съдът намира жалбата за процесуално допустима, като подадена в срок и от лице с правен интерес от оспорването. Оспорената заповед е връчена на служителката на 22.02.2019г., а жалбата срещу нея е подадена чрез НОИ на 08.03.2019г., тоест в рамките на 14 дневния срок от съобщаването ѝ, предвиден в чл.149, ал.1 от АПК.

Разгледана по същество жалбата е основателна.

При извършената служебна проверка за законосъобразността на заповедта, на

основанията посочени в чл. 146 от АПК, съдът намира, че тя е издадена от компетентния орган по назначаването – управителя на НОИ по арг. чл.37, ал.5, т.10 КСО. Предвид изложеното е спазено изискването на чл. 108, ал. 1 от ЗДСл за прекратяване на правоотношението от органа по назначаването.

Заповедта отговаря на посочените в чл. 108 от ЗДСл особени изисквания за форма и съдържание на акта за прекратяване на служебното правоотношение – подписана е от органа по назначаването и съдържа правното основание за прекратяване на служебното правоотношение, дължимите обезщетения и придобития ранг на държавна служба. Заповедта съдържа правни основания по смисъла на чл. 59, ал.2, т. 4 от АПК и фактически основания за издаването ѝ, като изрично е посочено, че причината за прекратяване на служебното правоотношение е получена възможно най – ниска оценка за изпълнението на С. К. С. за период на оценяване от 01.01.2018 г. до 31.12.2018 г.

Констатира се обаче, че процесната заповед е издадена при допуснати нарушения на оценяването и несъответствие с целта на закона, представляващи основания за отмяна със самостоятелно правно значение.

Съгласно разпоредбата на чл. 107, ал. 2 от ЗДСл, посочена като правно основание в оспорената заповед, органът по назначаването може да прекрати служебното правоотношение без предизвестие с държавен служител, получил възможно най-ниската годишна оценка за изпълнението на длъжността в едномесечен срок от получаване на окончателната оценка. Съгласно разпоредбата на чл. 76, ал. 5 от ЗДСл държавният служител се оценява ежегодно за изпълнението на длъжността, като се преценява постигането на предварително определените цели, степента на изпълнение на задълженията и поставените задачи и професионалните компетентности. Според чл. 2 от Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (НУРОИСДА), оценяването на изпълнението на длъжността от служителите в държавната администрация се извършва ежегодно, въз основа на постигането на предварително определени цели или изпълнението на преките задължения и поставените задачи и на показаните компетентности. Оценяването се извършва на три етапа, като съдържанието на същите, както изготвянето и целите на работния план и общата оценка са подробно регламентирани с разпоредбите на чл. 9-11 от НУРОИСДА. Общата оценка следва да отразява изпълнението на целите на работния план и показаните компетентности от служителя за целия период на атестиране, да е извършена от оценяващия ръководител безпристрастно и компетентно, въз основа на обективно установени факти и обстоятелства, да е мотивирана и да намери отражение в съответния формуляр по образец (чл. 16, ал. 1, чл. 18, ал. 1 и чл. 19 ал. 1 от НУРОИСДА).

Състоятелно е възражението на жалбоподателката, че още при съставянето на работния план са допуснати нарушения, които са довели до невъзможност за изпълнение на целите по чл. 76 от ЗДСл, във вр. с чл. 2 от Наредбата. В противоречие с нормата на чл. 9, ал. 2 и ал. 3 от НУРОИСДА в работния план (л.17 по делото) са посочени общи задължения, а не конкретни, постижими и измерими по обем, качество и срокове цели. Поставените цели са следните: 1. Качествено изпълнение на поставените задачи, съобразно отговорностите, вменени с длъжностната характеристика за заеманата длъжност; 2. Изготвяне

в оптимални срокове на прокторазпореждания за пенсии, формуляри, писма и отговори във връзка с постъпили заявления и запитвания от граждани, ТП на НОИ и институции; 3. Прилагайки знанията си, уменията си и практическия си опит, да поддържа коректни, професионални и етични отношения с колегите. Така формулираните цели не могат да се преценят като конкретни и измерими по обем, качество и срокове, така че от неизпълнението им да се изведе след това тяхно неприемливо изпълнение. Не са формулирани и конкретни изисквания/критерии за изпълнението. В графата от формуляра, предвиждаща "изисквания/критерии за изпълнението" е посочено следното: 1. Законосъобразно решаване на конкретните случаи; 2. Спазване на нормативно определените срокове и тези, определени с работни инструкции и със заповеди на директора на Д ЕРМД; 3. Личен принос за подобряване на работната среда в отдела. Не са посочени фактори, които да се вземат предвид при оценяването, т.е. конкретни критерии за изпълнението не са поставени, а целите са формулирани твърде общо, по начин, който не позволява да се провери, дали е постигнат заложеният резултат.

Следователно, в противоречие с нормата на чл.9, ал. 2 и ал. 3 НУРОИСДА в работния план не са определени конкретни, измерими, постижими, ориентирани към резултати и определени във времето цели, както и изисквания към изпълнението, които служителят следва да реализира през периода.

Неспазването на това изискване опорочава целия процес на оценяване, тъй като констатираните нарушения при съставянето на работния план се отразяват и при оценката на изпълнението на длъжността съобразно чл. 14, ал. 1 НУРОИСДА, доколкото в съответствие с тази правна норма оценяването се извършва въз основа на степента на постигане на целите от индивидуалния работен план и показаните компетентности. Описаното нарушение е съществено, тъй като липсва конкретен и изпълним работен план, съставен съгласно изискванията на наредбата, а това от своя страна опорочава следващите етапи от процедурата по атестиране - не е възможна преценка за степента на постигане на целите в индивидуалния работен план на заключителната среща, прави невъзможна обективната проверка по показателите, посочени в чл.14 от Наредбата. липсата на работен план, съставен съгласно изискванията на Наредбата опорочава и следващите етапи от процедурата по атестиране , защото прави невъзможна обективната проверка по показателите, посочени в чл.14 от нея. Индивидуален работен план на служител не е изготвен съобразно изискванията на Наредбата, когато формулираните в него цели не са в максимална степен конкретни, постижими и съгласувани с целите на административната структура, а са общи, не са измерими по обем, качество и срокове, представляват препратка към нормативна уредба или възпроизвеждат задължения по длъжностната характеристика. В този смисъл решение № 687/16.01.2020г. по адм. дело № 11138/2019г. на ВАС. Настоящият случай също е такъв.

Що се отнася до възраженията, че самата жалбоподателката не е предприела действия по изготвяне на индивидуален план, следва да се има предвид, че това е задължение на оценяващия ръководител.

По отношение на междинната среща и крайната оценка също се открива

несъответствие, което опорочава мотивираността на оценяването: Съгласно чл. 12, ал. 1 НУРОИСДА междинната среща между оценяващия ръководител и оценявания се провежда в периода 15 юни до 31 юли на съответната календарна година. Такава среща е проведена на 24.07.2018 г. (л.56 по делото). В коментара си оценяващият ръководител е посочил част от изводите от изготвения от Инспектората доклад, но всички те касаят проверка за периода 01.01.2017г.-31.01.2018г., а не периода на атестиране. В края на коментара оценяващият ръководител е посочил, че при извършена проверка чрез АИС „А.“ – И. относно спазването на сроковете за изпълнение на възложените задачи през второто тримесечие на 2018 г. не са установени забавяния. Посочено е също, че няма данни и за некачествено изпълнение на поставените задачи през второто тримесечие.

Видно от представените карти за оценяване на постигнатите резултати на С. К. С., обхващащи периодите от 01.01.2018 г. до 31.03.2018 г.; от 01.04.2018 г. до 30.06.2018 г.; от 01.07.2018 г. до 30.09.2018 г. и от 01.10.2018 г. до 31.12.2018 г. жалбоподателката е получавала оценки 2 (представянето на оценявания надхвърля изискванията), 3 (представянето на оценявания напълно съответства на изискванията) и 4 (представянето на оценявания не съответства напълно на изискванията и е необходимо подобрене). В нито една от картите и по нито един от показателите С. не е оценена с 5 (представянето на оценявания съществено се разминава с изискванията и е необходимо значително подобрене, защото сегашното състояние е неприемливо за института).

Горната хронология в оценяването сочи, че поставените оценки от картите за оценяване на постигнатите резултати за четирите тримесечия на 2018 г. и констатациите на междинна среща за липса на забавяния и некачествено изпълнение на поставени задачи се разминават с поставената годишна оценка, а изложените мотиви в тях взаимно си противоречат.

Освен изложеното, което е достатъчно основание за отмяна на оспорената заповед за прекратяване на служебното правоотношение, при изготвяне на годишната оценка са допуснати и други нарушения на административнопроизводствените правила.

Установените нарушения при изготвянето и съставянето на индивидуалния работен план се отразяват и върху показателите за оценка на изпълнението на длъжността, уредени в чл. 14, ал. 1 НУРОИСДА, първият, от които е степента на постигане на целите в работния план, а вторият - показаните компетентности, както и на установеното с чл. 18, т. 1 НУРОИСДА изискване оценката за изпълнението на длъжността да е изготвена въз основа на обективно установими факти и обстоятелства.

Изложените мотиви за определяне на годишната оценка са общи, липсва посочване на степента на изпълнение по всяка от целите. Така например се посочва, че С. С. не се съобразява с указанията, дадени от контролиращите експерти или началника на отдела. В подкрепа на това твърдение не са посочени конкретни указания, с които жалбоподателката не се е съобразила. Посочено е също, че при изпълнение на разпределените ѝ задачи пренебрегва технологичните срокове за автоматично анулиране на проекторазпореждане, въпреки своевременното уведомяване на всички



служители от отдела за сроковете при месечните обработки, което водело до затруднения на останалите участници в конкретното административно производство. Тези твърдения също е следвало да бъдат подкрепени с посочването на конкретни примери, за да бъдат приети като обективни и сериозни мотиви за най-ниската оценка.

Посочените нарушения на изискванията на чл. 14, ал. 1 и чл. 18, ал. 1 от НУРОИСДА са съществени, тъй като опорочават изготвената обща оценка, която в нарушение на чл. 76, ал. 7 от ЗДС, не отразява безпристрастно и обективно преценката за изпълнението на длъжността, за която служителът е оценяван, с оглед изпълнението на целите и задачите и демонстрираните професионални компетентности за целият период, в който е бил назначен. Съвкупният анализ на изложеното от оценяващия ръководител във формуляра за оценка не води до извод, че поставената на жалбоподателката крайна оценка „неприемливо изпълнение“ е обоснована с конкретни факти и обстоятелства по преписката и съответно основана на обективно установими факти и обстоятелства, каквото е изискването на чл.18 във вр. с чл.24 от НУРОИСДА. Според чл. 16, т. 5 от НУРОИСДА оценка „неприемливо изпълнение“ се поставя, когато оценяваният едновременно: - не е изпълнил преобладаващата част от целите в индивидуалния си работен план на нивото на изискванията, определени в него, като неизпълнението е предизвикано от обстоятелства, зависещи от служителите и - е показал за преобладаваща част от компетентностите знания, умения и поведение, неотговарящо на изискванията в прил. № 1. В представения формуляр оценяващият ръководител не е обосновал най-ниската оценка с обективно установими факти и обстоятелства. Не е мотивирано наличието и на двете предпоставки за определяне на най-ниската оценка „Неприемливо изпълнение“: неизпълнение преобладаващата част от целите на плана и поведение по компетентностите в преобладаваща част, неотговарящо на поставените в Наредбата изисквания.

Наред с това, съгласно разпоредбата на чл. 13 НУРОИСДА на заключителната среща оценяваният представя накратко основните си постижения, възникналите трудности, възможности за подобряване и самооценка за своето изпълнение, след което оценяващият ръководител и оценяваният обсъждат степента, в която са постигнати целите в индивидуалния работен план, степента, в която оценяваният е показал компетентностите, необходими за ефективно изпълнение на заеманата длъжност и подходящите действия за развитие на служителите. След приключването ѝ се попълва формулярът. По делото липсват доказателства тези стъпки да са изпълнени.

Предвид изложените съображения съдът намира, че не са спазени изискванията на чл.18 от НУРОИСДА за излагане на мотиви съобразно предписаните от закона критерии във връзка с чл.24, ал.2 от същата наредба за мотивиране на оценката с извършена безпристрастно, честно и компетентно преценка на изпълнението на длъжността въз основа на обективно установими факти и обстоятелства. Необоснованата съгласно изискванията на НУРОИСДА оценка от атестирането не мотивира наличие на приложената с процесната заповед хипотеза на чл.107, ал.2 от ЗДС.

В горния смисъл относно мотивираността на оценката при атестирането и съдебния контрол по този въпрос е и съдебната практика на ВАС, Пето отделение, която настоящият състав съобрази: решение № 3531/22.03.2017г. по адм.дело № 8140/2016г., по адм.дело решение № 6475 от 09.05.2012г. по адм. дело № 637/2012, решение № 6018 от 26.04.2012г. по адм. дело № 8131/2011г., решение № 495/29.05.2012г. по адм.дело 14563/2011г., решение № 5786 от 23.04.2012г. по адм. дело № 7390/2011г., решение № 16122/07.12.2011г. по адм. дело № 16348/2010г.

В заключение, съдът намира, че посочените нарушения са съществени, тъй като опорочават изготвената обща оценка, която в нарушение на чл. 76, ал. 7 ЗДСл не отразява безпристрастно и обективно преценката за изпълнението на длъжността, за която С. С. е оценявана. По този начин са нарушени и целите на атестирането, регламентирани в чл. 1, ал. 2 НУРОИСДА, свързани със създаване на условия за ефективно управление на изпълнението за постигане на целите на съответната административна структура; оценяване приноса на отделния служител за изпълнението на целите на съответните административно звено и структура, справедливо определяне на възнагражденията на служителите; подобряване на работните взаимоотношения и създаване на условия за реализиране на справедливи и прозрачни процедури за професионално и кариерно развитие.

В случая съдът намира, че ответникът е подменил целите на атестирането с тези на реализиране на дисциплинарна отговорност, позовавайки се на констатации на доклад на Инспектората на НОИ, отнасящ се за предходни периоди.

С оглед изложеното следва да се приеме, че получената от служителя обща оценка при атестирането, като съставена в нарушение закона, не обосновава прилагането на нормата на чл. 107, ал. 2 от ЗДСл от страна на органа по назначаването. Изискванията за прекратяване на служебното правоотношение, установени в тази правна норма не са изпълнени, поради което издадената заповед е незаконосъобразна и следва да бъде отменена.

На основание чл. 81 ГПК съдът следва да се произнесе по претенциите на страните за присъждане на разноски.

С оглед изхода на делото и заявеното от жалбоподателката искане за присъждане на направените по делото съдебни разноски, такива следва да му бъдат присъдени със съдебното решение по представен списък на разноските (л.147). В настоящото съдебно производство жалбоподателката претендира направените по делото разноски за адвокатско възнаграждение в размер на 1320 лв. Видно от приложените по делото фактура № 485/03.06.2019 г., фактура № 435/20.03.2019 г. и банкови извлечения, жалбоподателката е платила по банков път адвокатско възнаграждение в размер на 1320 лв. При този изход на делото, основателна е претенцията за присъждане на разноски и същата следва да бъде уважена в размер на 1320 лева.

Воден от горното и на основание чл. 172, ал. 2, пр. 2 и чл.143, ал.1 от АПК, Административен съд София- град, I отделение, 6-ти състав,

**РЕШИ:**

**ОТМЕНЯ** по жалба на С. К. С. Заповед № 4633/22.02.2019 г. на управителя на Националния осигурителен институт, с която на основание чл.107, ал.2 и чл. 108, ал. 1 от ЗДСл, считано от 26.02.2019г. е прекратено служебното ѝ правоотношение на длъжност главен експерт по осигуряване в отдел „Отпускане на пенсии по договори”, дирекция „Европейски регламенти и международни договори” при ЦУ на НОИ.

**ОСЪЖДА** Националния осигурителен институт да заплати на С. К. С., ЕГН [ЕГН] направените по делото разноски за адвокатско възнаграждение в размер на 1320 лв. (хиляда триста и двадесет лева).

Решението може да бъде обжалвано пред Върховния административен съд на РБ в четиринадесетдневен срок от съобщаването му.

**СЪДИЯ:**